|  |
| --- |
| **Questionário de Satisfação para Colaboradores** |

## ***Identificação da Organização:*** Coordenadoria das Associações Comerciais

## e Empresariais do Sudoeste do Paraná - *CACISPAR*

## ***Data:***

**Instruções de resposta ao questionário:**

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percepciona a organização de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível à sua organização apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

Não **há respostas certas ou erradas** relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato** é respeitado.

1=Muito Insatisfeito, 2=Insatisfeito,3=Pouco Satisfeito,4=Satisfeito e 5=Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. Satisfação global dos colaboradores com a organização** | | | | | | |
| **Satisfação com…** | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Imagem da organização |  |  |  |  |  |  |
| Desempenho global da organização |  |  |  |  |  |  |
| Papel da organização na sociedade |  |  |  |  |  |  |
| Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade |  |  |  |  |  |  |
| Forma como a organização gere os conflitos de interesses |  |  |  |  |  |  |
| Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respectiva missão. |  |  |  |  |  |  |
| Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão |  |  |  |  |  |  |
| Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria |  |  |  |  |  |  |
| Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores |  |  |  |  |  |  |

1=Muito Insatisfeito,2=insatisfeito,3=Pouco Satisfeito, 4=Satisfeito e 5=Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão** | | | | | | | |
| **Satisfação com…** | | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Aptidão da liderança para conduzir a organização  *(estabelecer objetivos, apresentar recursos, monitorizar o andamento dos projetos…)* | Gestão de topo¹ |  |  |  |  |  |  |
| Gestão de nível intermédio² |  |  |  |  |  |  |
| Aptidão da gestão para comunicar-se | Gestão de topo¹ |  |  |  |  |  |  |
| Gestão de nível intermédio² |  |  |  |  |  |  |
| Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado | |  |  |  |  |  |  |
| Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados | |  |  |  |  |  |  |
| Forma como a organização recompensa os esforços individuais | |  |  |  |  |  |  |
| Forma como a organização recompensa os esforços de grupo | |  |  |  |  |  |  |
| Postura da organização referente à mudança e à modernização | |  |  |  |  |  |  |

¹ Presidente ² Vice-presidente

1=Muito Insatisfeito,2=Insatisfeito,3=Pouco Satisfeito,4=Satisfeito e 5=Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3. Satisfação com as condições de trabalho** | | | | | | |
| **Satisfação com…** | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Ambiente de trabalho |  |  |  |  |  |  |
| Modo como a organização lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais |  |  |  |  |  |  |
| Horário de trabalho |  |  |  |  |  |  |
| Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais |  |  |  |  |  |  |
| Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados à saúde |  |  |  |  |  |  |
| Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais |  |  |  |  |  |  |
| Igualdade de oportunidades nos processos de promoção |  |  |  |  |  |  |
| Igualdade de tratamento na organização |  |  |  |  |  |  |

1=Muito Insatisfeito,2=Insatisfeito,3=Pouco Satisfeito,4=Satisfeito e 5=Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira** | | | | | | |
| **Satisfação com…** | **Grau de Satisfação** | | | | | **O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Política de gestão de recursos humanos existente na organização |  |  |  |  |  |  |
| Oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências |  |  |  |  |  |  |
| Ações de formação que realizou até ao presente |  |  |  |  |  |  |
| Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização |  |  |  |  |  |  |
| Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização |  |  |  |  |  |  |

1=Muito desmotivado,2=Desmotivado, 3=Pouco Motivado,4=Motivado e 5=Muito Motivado.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5. Níveis de motivação** | | | | | | |
| **Motivação para…** | **Grau de Motivação** | | | | | **O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Aprender novos métodos de trabalho |  |  |  |  |  |  |
| Desenvolver trabalho em equipe |  |  |  |  |  |  |
| Participar em ações de formação |  |  |  |  |  |  |
| Participar em projetos de mudança na organização |  |  |  |  |  |  |
| Sugerir melhorias |  |  |  |  |  |  |

C= Concordo; D= Discordo 1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **6. Satisfação com o estilo de liderança\*** | | | | | | | | |
| **Satisfação com…** | **Concordo** | **Discordo** | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **O gestor de topo¹…** | | | | | | | | |
| Lidera através do exemplo |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Demonstra empenho no processo de mudança |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aceita críticas construtivas |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aceita sugestões de melhoria |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Delega competências e responsabilidades |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Estimula a iniciativa das pessoas |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Encoraja a confiança mútua e o respeito |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Promove ações de formação |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Reconhece e premia os esforços individuais e das equipes |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e as situações em causa |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Satisfação com…** | **Concordo** | **Discordo** | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **O gestor de nível intermédio²…** | | | | | | | | |
| Lidera através do exemplo |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Demonstra empenho no processo de mudança |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aceita críticas construtivas |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aceita sugestões de melhoria |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Delega competências e responsabilidades |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Estimula a iniciativa das pessoas |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Encoraja a confiança mútua e o respeito |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Promove ações de formação |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Reconhece e premia os esforços individuais e das equipes |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e as situações em causa |  |  |  |  |  |  |  |  |

\* Este quadro tem dois objetivos: serve para complementar o diagnóstico do subcritério 1.3 (Fase Executar), uma vez que questiona os colaboradores sobre a existência de um conjunto de práticas de liderança (coluna Concordo e Discordo). Por outro lado, em relação ao mesmo subcritério, avalia o grau de satisfação dos colaboradores com o estilo de liderança (Fase Rever). O resultado do tratamento dos dados relativamente a este quadro deve ser integrado no diagnóstico do subcritério1.3 ¹ Presidente ² Vice-presidente

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços\*\*** | | | | | | |
| **Satisfação com…** | **Grau de Satisfação** | | | | | **Registe aqui as suas sugestões de melhoria** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Equipamentos de informática  disponíveis |  |  |  |  |  |  |
| *Software* disponível |  |  |  |  |  |  |
| Equipamentos de comunicação disponíveis |  |  |  |  |  |  |
| Condições de higiene |  |  |  |  |  |  |
| Condições de segurança |  |  |  |  |  |  |
| Serviços de refeitório e bar |  |  |  |  |  |  |
| Serviços sociais |  |  |  |  |  |  |

\*\* Este quadro serve para avaliar o resultado de algumas práticas de gestão de recursos existentes na organização, as quais são avaliadas no contexto do critério 3 e 4. A avaliação da satisfação dos colaboradores relativamente a estas questões deve ajudar as organizações a melhorar as práticas de gestão existentes. Devem ser acrescentadas aqui outras questões que a organização considerar pertinente avaliar.

# Muito obrigado pela sua colaboração.

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Coordenadoria das Associações Comerciais

# e Empresariais do Sudoeste do Paraná